

**KONSEP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DALAM EKONOMI ISLAM**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH :

DETI KOMALASARI
NIM :1316130133

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU 2017 M/1438 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Deti Komalasari NIM 1316130133 dengan judul "Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.


Bengkulu, 11 Juli 2017 M

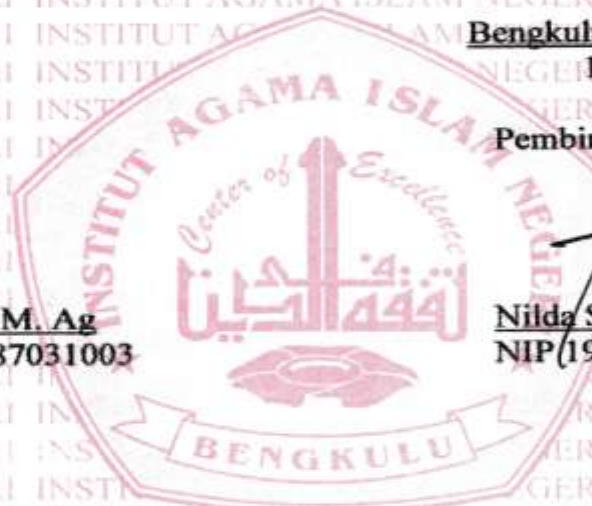
17 Syawal 1438 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. M. Syakroni, M. Ag
NIP. 195707061987031003


Nilda Susilawati, M. Ag
NIP. 197905202007102003





KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam, oleh Deti Komalasari NIM 1316130133, Program Studi Ekonomi Syari'ah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 18 Agustus 2017 M/ 11 Dzul-Qa'idah 1438 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Islam, dan diberi gelar sarjana Ekonomi Syariah (S.E).

Bengkulu, 23 Agustus 2017 M
Dzul-Qa'idah 1438 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP. 195707061987031003

Sekretaris

Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003

Penguji I

Dr. Asnaini, M.A
NIP. 197304121998032003

Penguji II

Idwal B, M.A
NIP. 198307092009121005

Mengetahui

Dekan

Dr. Asnaini, M.A
NIP. 197304121998032003

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila
kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-
sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah
hendaknya kamu berharap. (Q.S Asy Syarh 5-8).*

*Ilmu lebih baik dari pada harta, karena ilmu akan menjaga kamu dan
semakin berkembang jika dimanfaatkan, sedangkan harta kamulah
yang menjaganya dan akan habis bila dinafkahkan. (Ali bin Abi
Thalib R.A).*

*Keberhasilan adalah sebuah proses
Niatmu adalah awal keberhasilan
Peluh keringatmu adalah penyedapnya
Tetes air matamu adalah penawarnya
Doamu dan doa orang2 disekitarmu adalah bara api yang
mematangkannya
Kegagalan disetiap langkahmu adalah pengawetnya
Maka dari itu, bersabarlah,!!! Allah selalu menyertai orang-orang
yang penuh kesabaran dalam proses menuju keberhasilan
Sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara
mensyukuri arti sebuah keberhasilan.
(Anonim)*

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat, kebahagiaan, kesehatan, keselamatan dan kekuatan yang telah diberikan-Nya sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi ini. Kupersembahkan sebuah karya kecilku ini yang terinspirasi dari kehidupan yang susah, kemalangan, derai keringat dan air mata, serta secerca senyuman untuk orang-orang yang tak pernah lelah menunggu keberhasilanku, dengan segudang pengorbanan yang telah dilalui kupersembahkan karya kecilku:

- 1. Kedua orang tuaku Bapak Karmin dan Mak Densi Harlena yang tak pernah berhenti memberikan semua kasih sayang, do'a disetiap langkah kakiku, semangat, motivasi, bantuan dan dorongan untuk semua usahaku, kesabaran yang tiada batasnya dalam mendidik dan mengarahkan setiap langkah yang aku jalani. Terima kasih atas semua, kasih sayang, perjuangan, perhatian dan tetesan keringat yang telah kalian berikan selama ini juga kehidupan dan kebahagiaan. meski aku tahu tak pernah bisa membalas semua jasa-jasa kalian. Bapak Mak kalian adalah duniakku, anugrah terindah terbaik dan terkuat yang pernah aku miliki didalam hidupku, semoga dengan sebuah karya sederhana putrimu ini semoga bisa menjadi sedikit kebanggaan untuk kalian.*
- 2. Adikku tersayang Yonardi yang telah menjadi teman bercanda, teman berkelahi, teman bermain juga yang telah memberikan semangat agar bisa menyelesaikan studi ini, terima kasih telah menjadi adik yang terbaik dan penurut, tetap semangat dalam melanjutkan studimu sayang.*
- 3. Keluarga besarku yang telah memberikan jasa-jasanya dalam mendukung setiap perjuanganku: datuk Amran dan Sa'i, nenek Suna dan Subaidah, wak Mudi, paman Zanyudi, Sukan dan Sekadi, semua bibi, bunda Nahini dan baknda, bucik Ita dan bakcik Mirha, sepupuhku Seno Andrean, Meza Putri Juita, Rega Afga Utama, Kanisa Zanyudi, Azzahra Gea Safitri, Rafli Pradipta, Zakirah, Nadia Ramadani, Verdi L.V (abang Nando) Densi, Aprian, Ida, Leni, Anisa, Septi, Sinta, Riko, Deki, Agus, Meliza, Yesi, dan semua sepupu dan keluarga besarku yang tak bisa disebutkan satu persatu.*

4. *Ayuk Herla Fahdila terima kasih dukungan, semangat, motivasi dan kecerewetannya yang tak pernah bosan mengingatkan aku akan semua hal bahkan kewajiban yang sering terlupakan olehku sendiri. Dan juga sahabatku Kotri Lusiana, ayuk Nestri Yulianti, Eki, Artika, kak Budi. Juga ayuk Yumi, Yulia, Elsa dan Dila terima kasih kepada kalian semua telah menjadi bagian dari perjuanganku.*
5. *Untuk sahabat kecilku yang telah melukiskan sejarah yang indah dalam hidupku Perlinda Hati, Lipa Aprilia, Deqa Sumarni (DKS), Fitri Marlina, Fenty dan untukmu Jupri. Terima kasih telah tetap bersama denganku dari dahulu sampai dengan sekarang.*
6. *Untuk sahabat seperjuanganku Arum Satria Rini, Finike Herlina, Nuwairatun Nangimah, Raudatul Jannah, Yessy Puspita Sari, Fida Lalin, Nurhayati, terima kasih untuk semua dukungannya sahabat, baik itu dukungan yang berupa jasa maupun materi, kalian segalanya untukku, kalian semua telah melukiskan kisah indah yang penuh warna-warni untuk hidupku yang tak pernah bisa aku lupakan. Dan untuk untuk orang yang selalu jahil, resek, ngeselin dan juga sok putih M Khabibullah dan dua Sahabatnya yang sama ngesalannya Albahar Oktaris dan Febryan Asharei, terima kasih untuk semuanya.*
7. *Semua teman seperjuangan EKIS angkatan 2013 terkhusus EKIS E dan EKIS B*
8. *Keluarga baruku (Keluarga Mamen) KKN kelompok 85 Desa Kalbang dusun Gunung Sari, Ono Sutra, Desepti Kurnia, Alpi Hasanah, Nike Anggraini, Rizky Noer Juliansyah, Detri Pranata, Lesi Adji Dwi Putri, Despa Reni Suryani, Solehan, Eliza Mariantari, Amelia Kontesa, dan keluarga angkatku Bapak, Ibu, abang Randy, dan adek Dafit dan Defri.*
9. *Civitas akademika IAIN Bengkulu yang telah menempahku, semua dosen dan semua guru yang telah memberikan ilmunya untukku. Organisasi yang telah banyak memberikan pengalaman HMJ-EKIS, KSEI-SEM C, UKM-KI dan PMII.*
10. *Agama, Almamater dan Bangsa*

ABSTRAK

Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam oleh Deti Komalasari
NIM: 1316130133

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam. Peneliti menggunakan pendekatan kepustakaan (*library research*) dengan teknik pengumpulan data sekunder berupa buku-buku, al-Quran, hadis dan jurnal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan metode logika berpikir induktif. Hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa pada dasarnya semua bentuk muamalah itu boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya, Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (Kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman dan ketidakadilan yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Dalam Islam mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam, dasar hukum yang bisa digunakan yaitu dengan menggunakan akad *ijarah*.

Kata kunci: PHK., dan Ekonomi Islam

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan;

1. Skripsi dengan judul “Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 11 Juli 2017
Mahasiswa yang menyatakan



Deti Komalasari
NIM: 1316130133

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam”.

Shalawat dan salam selalu tercurah untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam yang penuh kegelapan menuju alam yang terang benderang dan telah menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam Mendapatkan petunjuk kejalan yang paling lurus baik didunia maupun diakhirat. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajudin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A, selaku Dekan dan Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Idwal B, M.A selaku Plt. Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Drs. M. Syakroni, M. Ag, selaku pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi dan arahan dengan penuh kesabaran.

5. Nilda Susilawati, M.Ag selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Kedua orang tuaku Bapak Karmin dan Mak Densi Harlena yang selalu memberikan do'a, semangat dan motivasi untuk kesuksesanku. Juga adekku yang tersayang Yonardi yang telah menjadi penyemangat untuk menyelesaikan studi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar, membimbing dan meberikan ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Bengkulu, 11 Juli 2017
Penulis,

Deti Komalasari
NIM: 1316130133

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan penelitian	10
E. Penelitian Terdahulu	10
F. Metode Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	15
BAB II PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA UMUM	
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	17
B. Sifat-sifat Pemutusan Hubungan Kerja	19
C. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja	21
D. Proses Pemberhentian	26
E. Undang-undang dan Konsep Pemberhentian	26
F. Alternatif Pemberhentian	29
BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM EKONOMI ISLAM	
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam	33
B. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam ..	35
C. Sifat-sifat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam	41
D. Cara Islam Mengatasi dan Menyelesaikan Permasalahan Ketenaga kerjaan atau Pemutusan Hubungan Kerja	42
E. Prinsip-prinsip Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam.	60
F. <i>Alternative Dispute Resolution</i> (ADR)	65

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Islam, prinsip utama dalam kehidupan umat manusia adalah Allah SWT merupakan zat Yang Maha Esa, Ia adalah satu-satunya Tuhan dan Pencipta alam semesta, sekaligus pemilik, penguasa serta pemelihara tunggal hidup dan kehidupan seluruh makhluk yang tiada bandingan dan tandingan, baik di dunia maupun di akhirat. Sementara itu, manusia merupakan makhluk Allah Swt yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik sesuai dengan hakikat wujud manusia dalam kehidupan di dunia, yakni melaksanakan tugas kekhalifahan dalam kerangka pengabdian kepada Sang Maha pencipta, Allah Swt. Sebagai khalifah-Nya di muka bumi, manusia diberi amanah untuk memberdayakan seisi alam raya dengan sebaik-baiknya demi kesejahteraan seluruh makhluk.¹

Jumlah penduduk yang makin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang makin besar pula, ini berarti besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan atau menganggur. Agar dapat dicapai keadaan yang seimbang maka seyogyanya mereka semua dapat tertampung dalam suatu pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan keinginan serta keterampilan mereka. Ini akan membawa konsekuensi bahwa

¹Adiwarman Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 3

perekonomian harus selalu menyediakan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja baru.²

Kalau kita berbicara mengenai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari beberapa faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor pekerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.³

Islam adalah agama *rahmatan lil 'alamin*, artinya Islam adalah rahmat bagi sekalian alam. Dengan kata lain, tak ada secuil pun di muka bumi ini yang tak diatur atau diperhatikan dalam Islam. Demikian juga untuk konteks hukum perburuhan. Beberapa teks ayat suci Al-Qur'an, Hadist maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat Islam banyak yang menyinggung masalah perburuhan, yaitu pada surat At-Taubah ayat 105 yang menggariskan kewajiban bagi buruh/tenaga kerja.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan

²Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Pembangunan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2003), h. 55-56

³Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 65

*kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah: 05).*⁴

Al-Qur'an telah memberi penekanan yang lebih terhadap tenaga manusia. Ini dapat dilihat dari petikan surat An Najm:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya.”(An Najm: 39).⁵

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.⁶

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian kerja di mana pihak pertama, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah. Pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha. Perjanjian kerja itu harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak baik dalam bentuk sederhana secara

⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: As-Syifa, 2000), h. 187

⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 527

⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2000), h.10

lisan atau secara formal (tertulis). Hal ini dimaksudkan untuk melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁷

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan awal kesengsaraan bagi pekerja, dengan terkena PHK para pekerja akan kehilangan sumber nafkahnya. Sementara saat ini, sebagai dampak dari krisis ekonomi yang berkepanjangan dan krisis politik yang tak tentu arah telah membawa rakyat Indonesia pada degradasi ekonomi yang cukup serius, ditambah dengan persoalan pemerintah yang belum dapat menciptakan lapangan kerja bagi para angkatan kerja yang selalu bertambah setiap tahunnya.⁸

Dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab dengan adanya PHK pekerja akan kehilangan mata pencahariannya. Dan

⁷Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Sosiologi dan Humaniora* Vol. 1 No. 1, (April 2010), h.78

⁸Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan...", h. 80

untuk mencari pekerjaan yang baru tidaklah mudah apalagi di era sekarang iklim dunia kerja lagi lesu. Dengan adanya PHK pekerja kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.⁹

Akan tetapi ada hadis yang mengatakan bisa jadi dengan di PHK iman kita menjadi lebih baik lagi dan bertambah syukur kita kepada Allah *azza wa jalla*. Terkadang kita susah untuk merasakan adanya limpahan nikmat bahkan terkadang kufur mengingkari berbagai limpahan nikmat Allah. Nikmat itu baru terasa manakala nikmat itu dicabut dari genggamannya. Dari Shuhaib radhiallahu'anhu, ia berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda:¹⁰

عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَاكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنَّ
أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Artinya: "Sungguh menakjubkan keadaan seorang mukmin. Seluruhnya urusannya itu baik. Ini tidaklah didapati kecuali pada seorang mukmin. Jika mendapatkan kesenangan, maka ia bersyukur. Itu baik baginya. Jika mendapatkan kesusahan, maka ia bersabar. Itu pun baik baginya." *shohih* (HR. Muslim, no. 2999 (64) dan Ibnu Hibban no. 2896).¹¹

Imam Al-Munawi rahimahullah (wafat tahun 1031 H) berkata dalam *Faidhul Qadir Syarh al-Jami' as-Shoghiir* 4/302.

⁹Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan...", h. 80

¹⁰Abu Kayyisa, *Mendulang Hikmah Mulia Dibalik Phk*, http://belajarhadits.com/index.php?option=com_content&view=article&id=251:mendulang-hikmah-mulia-dibalik-phk&catid=45:pembahasan&Itemid=63, pada hari Selasa, tanggal 09 Mei 2017, pukul 11.45 WIB.

¹¹Abu Kayyisa, *Mendulang Hikmah Mulia Dibalik PHK*, http://belajarhadits.com/index.php?option=com_content&view=article&id=251:mendulang-hikmah-mulia-dibalik-phk&catid=45:pembahasan&Itemid=63, pada hari Selasa, tanggal 09 Mei 2017, pukul 11.45 WIB.

إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ (وَلَيْسَ ذَاكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ) وَلَيْسَ ذَلِكَ لِلْكَافِرِينَ
 وَلَا لِلْمُنَافِقِينَ ثُمَّ بَيَّنَّ وَجْهَهُ الْعَجَبَ بِقَوْلِهِ (إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ) كَصِحَّةٍ
 وَسَلَامَةٍ وَمَالٍ وَجَاهٍ (شَكَرَ) اللَّهُ عَلَى مَا أَعْطَاهُ (وَكَانَ خَيْرًا لَهُ) فَإِنَّهُ
 يُكْتَبُ فِي دِيْوَانِ الشَّاكِرِينَ (وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ) كَمُصِيبَةٍ (صَبَرَ فَكَانَ
 خَيْرًا لَهُ) فَإِنَّهُ يُصِيرُ مِنْ أَحْزَابِ الصَّابِرِينَ الَّذِينَ أَثْنَى اللَّهُ عَلَيْهِمْ فِي كِتَابِهِ
 الْمُؤْمِنِينَ

Artinya: "Keadaan seorang mukmin semuanya itu baik. Hanya didapati hal ini pada seorang mukmin. Seperti itu tidak ditemukan pada orang kafir maupun munafik. Kemudian dijelaskan keajaibannya dengan sabdanya ketika ia diberi kesenangan berupa sehat, keselamatan, harta dan kedudukan, maka ia bersyukur pada Allah atas karunia tersebut. Maka Ia akan dicatat termasuk orang yang bersyukur. Ketika ia ditimpa kesulitan seperti musibah, ia bersabar. Ia akan dicatat termasuk orang yang bersabar yang Allah memuji mereka di Kitab-Nya al-Mubiin. (end nukilan).¹²

Oleh karenanya, selama seseorang itu dibebani syari'at, maka jalan kebaikan selalu terbuka untuknya. Sehingga seorang hamba yang beriman itu berada di antara mendapatkan nikmat yang ia diperintahkan untuk mensyukurinya dan musibah yang ia diperintahkan untuk bersabar. Dan itupun merupakan tolak ukur, ketika seorang mendapatkan nikmat lalu dia "Gembira sekali" (seneng banget) dan ketika dia mendapatkan cobaan berupa musibah lalu dia merasa "Sedih banget" maka itu adalah bukti bahwa imannya belum "Kokoh" alias masih mudah diombang-ambingkan. Ketika sedih dia bersabar dan ketika dia senang dia bersyukur serta kedua

¹²Abu Kayyisa, *Mendulang Hikmah Mulia Dibalik PHK*, http://belajarhadits.com/index.php?option=com_content&view=article&id=251:mendulang-hikmah-mulia-dibalik-phk&catid=45:pembahasan&Itemid=63, pada hari Selasa, tanggal 09 Mei 2017, pukul 11.45 WIB.

penampakan itu tidak berbeda jauh maka saat itulah iman itu telah menghujam "kokoh" dalam dirinya.

Belakangan ini banyak perusahaan yang melakukan PHK terhadap karyawannya, salah satunya yaitu perusahaan tambang asal Amerika Serikat, PT. Freeport Indonesia menyatakan akan memecat sekitar 12.184 karyawan, dikarenakan adanya keberatan untuk melakukan divestasi saham sebesar 51 %. PT. Freeport hanya bersedia melakukan divestasi 30% sebagaimana terdapat dalam ketentuan Kontrak Karya (KK) yang ditandatangani pada tahun 1991.¹³

Divestasi saham sebesar 51 % yang diajukan oleh pemerintah sebagai syarat untuk melakukan perubahan Kontrak Karya (KK) menjadi Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK). Pasalnya, dengan kepemilikan saham sebesar 51 %, merupakan bentuk kuasa dan kendali negara atas kekayaan tambang yang dimiliki. Jika Freeport tidak bersedia melakukan divestasi saham sebesar 51 % tersebut, maka pemerintah sudah seharusnya mencabut izin yang telah diberikan. Dengan hal itu, Freeport tidak akan bisa lagi melakukan ekspor konsentrat. Bahkan pemerintah juga sudah saatnya untuk memberikan keputusan tegas.¹⁴

Jika Freeport tidak tunduk terhadap perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Maka, tidak ada lagi perpanjangan kontrak maupun

¹³Haris kurniawan, *Freeport diminta divestasi 51 persen tanpa tawar menawar*, <https://www.merdeka.com/uang/freeport-diminta-divestasi-51-persen-tanpa-tawar-menawar.html>, pada hari selasa, tanggal 09 Mei 2017, pukul 10.22 WIB

¹⁴Haris kurniawan, *Freeport diminta divestasi 51 persen tanpa tawar menawar*, <https://www.merdeka.com/uang/freeport-diminta-divestasi-51-persen-tanpa-tawar-menawar.html>, pada hari selasa, tanggal 09 Mei 2017, pukul 10.22 WIB

izin 2021 mendatang. PT. Freeport Indonesia menyatakan tidak bersedia menerima Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK) yang diberikan pemerintah. Pasalnya, Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK) yang diberikan pemerintah tidak memberikan jaminan stabilitas jangka panjang untuk investasi Freeport di Indonesia. Selain itu, Freeport juga menyatakan keberatan atas kewajiban melakukan divestasi saham 51% secara bertahap. Pihaknya masih bersikukuh dengan ketentuan perjanjian dalam Kontrak Karya (KK) yang ditantangani oleh Freeport dengan Pemerintah Indonesia pada tahun 1991.¹⁵

Ribuan karyawan PT. Freeport Indonesia berencana melakukan mogok kerja mulai 1 Mei 2017, dan mereka mengatakan akan terus melakukan aksi mogok kerja apabila Pemerintah Republik Indonesia tidak dapat memberikan kepastian kelangsungan usaha PT. Freeport Indonesia dan tidak menjamin kelangsungan hidup 132.200 karyawan beserta keluarganya dan masyarakat, maka dengan terpaksa kami harus tegas menyatakan bahwa kami para karyawan perusahaan PT. Freeport Indonesia, Privatisasi dan Kontraktor beserta keluarga kami yang juga merupakan bagian dari masyarakat Republik Indonesia yang bekerja dan berkarya di PT. Freeport Indonesia yang beroperasi di Tanah Papua akan

¹⁵Haris kurniawan, *Freeport diminta divestasi 51 persen tanpa tawar menawar*, <https://www.merdeka.com/uang/freeport-diminta-divestasi-51-persen-tanpa-tawar-menawar.html>, pada hari selasa, tanggal 09 Mei 2017, pukul 10.22 WIB

terus melakukan aksi mendukung segala upaya-upaya yang dilakukan oleh organisasi-organisasi lain demi mendapatkan kepastian hidup.¹⁶

Setelah melakukan aksi mogok kerja pada 1 Mei 2017 lalu, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Papua mencatat, sudah ada ribuan kontraktor PT. Freeport Indonesia yang diberhentikan lewat pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan data Dinas ESDM Papua, jumlah pekerja kontraktor yang sudah didemobilisasi per 15 Maret 2017 berjumlah 2.150 orang yang terdiri dari 74 tenaga kerja asing dan 2.075 tenaga kerja lokal. Dari jumlah tersebut yang sudah di-PHK sebanyak 2.066 orang, 50 orang dirumahkan dan tetap digaji, dan 34 orang dipindah tugaskan.¹⁷

Untuk itu dari uraian di atas penulis merasa perlu mengangkat permasalahan ini menjadi suatu masalah penelitian untuk mengetahui seberapa besar upaya pemerintah untuk mengatasi PHK, dan pandangan ekonomi Islam terhadap PHK. Penelitian ini yang berjudul **“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Ekonomi Islam”**

B. Rumusan Masalah

Bagaimana konsep pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam ?

¹⁶Idris Rusadi Putra, *Kebijakan pemerintah Jokowi berujung PHK karyawan Freeport*, <https://www.merdeka.com/uang/kebijakan-pemerintah-jokowi-berujung-phk-karyawan-freeport-splitnews-4.html>, pada hari selasa, tanggal 09 Mei 2017, pukul 10.40 WIB

¹⁷Kumparan, *Ribuan Karyawan Kontraktor Freeport Sudah Di-PHK*, <https://kumparan.com/angga-sukmawijaya/ribuan-karyawan-kontraktor-freeport-sudah-di-phk>, pada hari selasa, tanggal 09 Mei 2017, pukul 11.20 WIB

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui konsep pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis

Kegunaan secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat secara teori dan aplikasi, juga dapat memberikan sumbangan yang bernilai ilmiah bagi ilmu pengetahuan dan memberikan masukan pemikiran yang bermanfaat tentang konsep pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam.

2. Kegunaan secara praktis

Kegunaan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat, masyarakat bisa mengetahui konsep pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam, dan dapat menjadi literatur untuk penelitian kedepannya.

E. Penelitian Terdahulu

Ricky Hidayat, (2013), dengan judul skripsi Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja bagi Tenaga Kerja (Studi Kasus di PT. Texmaco Taman Synthetics Kaliwungu), membahas tentang kasus pemutusan hubungan kerja pada PT. Texmaco Taman Synthetics, untuk mengetahui profil tenaga kerja yang di-PHK oleh PT. Texmaco Taman Synthetics, untuk mengetahui implikasi dari pemutusan hubungan kerja PT. Texmaco Taman Synthetics bagi tenaga kerja di Kaliwungu, Metode yang digunakan

adalah penelitian kualitatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Akses kredit yang mudah PT. Texmaco tidak diimbangi dengan pengelolaan dan *quality of management* sehingga perusahaan mengalami pailit dan melakukan PHK, kualitas pendidikan dan ketrampilan yang terbatas mengakibatkan tenaga kerja PT. Texmaco Taman Synthetics mengalami kesulitan dalam beradaptasi secara sosial dan ekonomi setelah terjadi PHK. Tenaga kerja di Desa Nolakerto berpendidikan SMP dan tidak memiliki ketrampilan khusus, pengangguran, penurunan status dan prestise, terjadinya disintegrasi keluarga dan perubahan struktural dalam kehidupan sehari-hari merupakan implikasi pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja korban PHK PT. Texmaco Taman Synthetics di Desa Nolakerto.¹⁸ perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekara kalau penelitian terdahulu ingin mengetahui tentang kasus pemutusan hubungan kerja pada PT. Texmaco Taman Synthetics, untuk mengetahui profil tenaga kerja yang di-PHK oleh PT. Texmaco Taman Synthetics, untuk mengetahui implikasi dari pemutusan hubungan kerja PT. Texmaco Taman Synthetics bagi tenaga kerja di Kaliwungu kalau penelitian sekarang ingin mengetahui konsep PHK dalam ekonomi Islam.

Sawitri Dian Kusuma, (2012), *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karean Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga*, dengan metode yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis,

¹⁸Ricky Hidayat, "Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja bagi Tenaga Kerja (Studi Kasus di PT Texmaco Taman Synthetics Kaliwungu)", (Universitas Negeri Semarang, 2013), h.viii

hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga telah mencapai kesepakatan bahwa pekerja di-PHK karena melanggar pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.¹⁹ Perbedaan dengan penelitian sekarang, kalau penelitian terdahulu membahas tentang bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat pada tingkat mediasi di dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Purbalingga dan penelitian sekarang membahas tentang konsep PHK dalam ekonomi Islam.

Afrizal Ibnu Hajar, (2011), *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pegawai Tetap (studi tentang perlindungan hukum bagi karyawan di PT. Sari Warna di Boyolali)*, membahas untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mengetahui macam-macam konflik yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mengetahui cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000. dengan metode pendekatan normatif, hasil penelitian a) perubahan metode kerja, dimana pekerja tidak dapat mengikutinya; b) perusahaan melakukan ganti usaha, sehingga pekerja tertentu tidak

¹⁹Sawitri Dian Kusuma, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga", (Universitan Jendral Soedarman, 2012), h, viii

dibutuhkan lagi; c) perusahaan mengalami penciutan; d) perusahaan bangkrut sehingga usahanya ditutup; e) kesalahan, a) Inisiatif dari pengusaha, Pengusaha melakukan pengurangan tenaga kerja, pengusaha memberikan kebijakan yang merugikan karyawan, dan perusahaan mengalami kepailitan. b) Inisiatif dari pekerja, Inisiatif dari pekerja antara lain, pekerja menuntut gaji lebih besar dan pengusaha tidak mampu, pekerja melakukan kesalahan besar yang merugikan perusahaan, pekerja membuka rahasia perusahaan ke orang lain, (a) Konflik pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kepada sekelompok karyawan secara bersamaan. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun minta pesangon kepada perusahaan. Di sisi lain perusahaan tidak memberikan uang pesangon. b) Pimpinan yang baru tidak memberi uang pesangon kepada Kepala Bagian Produksi. Pihak Kepala Bagian Produksi yang merasa sudah berjasa dan bekerja selama 4 tahun menuntut uang pesangon dari perusahaan.²⁰ Perbedaan dengan penelitian sekarang, penelitian sekarang hanya membahas konsep PHK dalam ekonomi Islam.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Penggalan data kepustakaan berupa buku, al-Qur'an, hadis, jurnal, majalah, surat kabar,

²⁰Afrizal Ibnu Hajar, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pegawai Tetap (studi tentang perlindungan hukum bagi karyawan di PT Sari Warna di Boyolali)", (Surakarta: Universitas Muhamadiya Surakarta, 2011),h, x

internet dan sebagainya, ini yang dapat membantu peneliti dalam menyelesaikan masalah dalam penulisan skripsi ini.

2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder, sumber data sekunder adalah sumber data yang langsung diperoleh dari data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perorangan dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi (pihak lain yang mengumpulkan data dan mengolahnya). Dalam hal ini data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan seperti buku-buku, majalah, brosur, internet, serta sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi. Selain itu juga menggunakan metode penelusuran data online yang merupakan tata cara melakukan penelusuran data melalui media online seperti internet, sehingga memungkinkan peneliti dapat memanfaatkan data informasi online yang berupa data maupun informasi teori, secepat atau semudah mungkin, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.²¹

²¹Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial, Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 128

3. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif, adapun metode yang digunakan dalam analisis data ini adalah dengan logika berpikir induktif. Metode induktif berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang kongkrit itu digeneralisasi yang mempunyai sifat umum. Metode induktif digunakan ketika didapati data-data mempunyai unsur-unsur kesamaan kemudian ditarik kesimpulan umum. Seperti halnya pada penelitian ini di mana diambil dari pemikiran masing-masing tokoh yang bersifat khusus kemudian diambil kesimpulan dari semuanya.²²

G. Sistematika Penulisan

Bab I, yaitu bab pendahuluan, bab ini diawali dengan pendahuluan, yang menjadi alasan diangkatnya kajian ini. Dalam bab ini peneliti memaparkan secara singkat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, sistematika penulisan.

Bab II, yaitu bab kerangka teoritis, bab ini berisi mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, tujuannya sebagai landasan untuk pembahasan dan pemecahan masalah. Uraian bab kedua ini terdiri dari pemutusan hubungan kerja meliputi, pengertian pemutusan hubungan kerja, sifat-sifat pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan

²²Sutrisno Hadi, *Metodologi Reaserch*, (Yogyakarta: Andi, 2004), h. 47

hubungan kerja, proses pemberhentian, undang-undang dan konsep pemberhentian, alternatif pemberhentian.

Bab III, yaitu bab pembahasan, bab ini merupakan persoalan yang diangkat dalam skripsi ini, yaitu pengertian pemutusan hubungan kerja dalam Islam, dasar hukum pemutusan hubungan kerja dalam Islam, cara Islam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan atau pemutusan hubungan kerja, prinsip-prinsip pemutusan hubungan kerja.

Bab IV, merupakan bab akhir atau penutup dari penulisan skripsi ini, bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian dan disertai dengan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh solusi dari permasalahan tersebut.

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM EKONOMI ISLAM

SECARA UMUM

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah PHK/dengan istilah pemberhentian sinonim dengan *separation*, pemisah.¹

Pemutusan hubungan kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 adalah sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Istilah pemutusan hubungan kerja atau PHK kesan umum yang diperoleh adalah pemecatan sepihak oleh pihak pengusaha karena kesalahan pekerja, dan oleh sebab itu pasti merugikan pekerja. Dalam kenyataannya, kalau PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, sebagaimana dijelaskan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, misalnya PHK dapat terjadi secara sukarela karena pekerja mengundurkan diri.²

Menurut SHRM Knowledge Center, pemutusan hubungan kerja adalah “*separation from employment due to a voluntary resignation, layoff, retirement or dismissal*” (pengakhiran hubungan kerja karena

¹Andini T Nirmala dan Aditya A Pratama, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Surabaya: Prima Media, 2003), h. 311

²UU Republik Indonesia, *Pemutusan Hubungan Kerja No 13 Tahun 2003*

pengunduran diri secara sukarela, pemberhentian, pensiun atau pemecatan).³

Sastrohadiyono mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan, yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.⁴

Menurut Mangkunegara mengemukakan pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja baik sementara maupun untuk selamanya yang harus dilakukan oleh perusahaan atas permintaan pegawai atau karena kehendak pihak perusahaan.⁵

Kemudian menurut Malayu S.P. Hasibuan Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan.⁶

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian pemutusan hubungan kerja adalah ketika ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus.

³Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (rev)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 414

⁴Yuniarsi dan Tjutju Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 141

⁵Yuniarsi dan Tjutju Suwatno, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 141

⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), h. 209

Menurut Suwatno Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁷

Jadi pemutusan hubungan kerja adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama.

B. Sifat-sifat Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan (tenaga kerja) tidak selamanya harus berada di tangan manajer perusahaan namun juga harus mengikuti pedoman dari ketentuan pemerintah, seperti peraturan pemerintah, undang-undang, serta badan-badan yang berwenang. Jadi setiap pemutusan hubungan kerja tidak bisa semuanya, tapi harus ada persetujuan antara manajer perusahaan dengan pemerintah atau badan (organisasi) yang berwenang. Menurut sifatnya pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :⁸

a. Pemutusan hubungan kerja secara terhormat

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi karena hal berikut :

1. Keinginan tenaga kerja yang bersangkutan

⁷Suwatno, *Manajem Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 55

⁸Yuniarsi dan Tjutju Suwatno, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 142

2. Telah mencapai batas waktu kontrak kerja yang telah disepakati antara perusahaan dengan tenaga kerja yang bersangkutan.
 3. Akibat ekonomi
 4. Kemajuan teknologi dan komputerisasi
 5. Kondisi fisik psikologis tenaga kerja yang bersangkutan sudah tidak cakap lagi
 6. Tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia
- b. Pemutusan hubungan kerja sementara

Pemutusan hubungan kerja sementara antara perusahaan dan tenaga kerja terjadi bila seorang tenaga kerja itu mendapat hukuman tahanan sementara dari pihak yang berwajib karena diduga melakukan suatu hal yang menyangkut tindak pidana kejahatan, baik secara langsung ataupun tidak langsung, yang dapat merugikan individu, kelompok, perusahaan, organisasi, ataupun pemerintah.

- c. Pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat

Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat dikatakan pemutusan hubungan kerja tanpa kompromi. Pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat, secara terpaksa harus dilakukan oleh pihak manajemen, bila :

1. Tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kontrak kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja sama

2. Bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan baik dalam bentuk besar maupun kecil, secara langsung maupun tidak langsung.
3. Tenaga kerja yang bersangkutan karena dinyatakan melakukan tindak pidana sehingga mengakibatkan yang bersangkutan dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum yang pasti
4. Kemangkiran yang terus-merus dan telah diperingatkan beberapa kali oleh manajer, akan tetapi tenaga kerja tersebut tetap demikian, bahkan yang bersangkutan berusaha memperingati tenaga kerja lain untuk melakukan hal yang serupa.

C. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

a. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum⁹

1. Pengunduran diri

Pengunduran diri adalah pemutusan kerja yang diawali dari karyawan. Apabila hal ini terjadi dalam masa percobaan tidak menimbulkan masalah beban kewajiban, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Lain halnya bila ikatan kerja berdasarkan atas perjanjian (kontrak) tertentu yang memungkinkan perusahaan menuntut ganti rugi biaya-biaya seleksi, pelatihan dan sebagainya.

2. Pemberhentian sementara

⁹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (rev)...*, h. 416

Pemberhentian sementara atau perumahan adalah pemutusan hubungan kerja yang umumnya terjadi bila terdapat situasi dan kondisi sebagai berikut :

- a. Tidak tersedia pekerjaan bagi karyawan yang dirumahkan
- b. Pengusaha mengharapkan bahwa situasi tiadanya pekerjaan akan bersifat temporer dan tidak berlansung lama
- c. Pengusaha bermaksud memanggil kembali karyawan untuk dipekerjakan bila suatu saat pekerjaan tersedia kembali.

3. Pemecatan

Pemecatan adalah pemutusan hubungan kerja paling dramatis yang dapat dikenakan kepada karyawan. Tindakan ini harus dilakukan secara hati-hati dan juga secara adil, dalam arti ada alasan cukup untuk memecat. Pemberhentian jenis ini hendaknya terjadi hanya setelah semua langkah nalar telah diambil untuk menyelamatkan karyawan yang bersangkutan dan ternyata tidak berhasil. Pemecatan terjadi atas dasar prestasi yang tidak memuaskan, perilaku buruk, kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan, atau berubahnya persyaratan pekerjaan.

Demi melindungi hak-hak karyawan untuk diperlakukan secara adil, perlu ditetapkan dan dipatuhi pedoman oleh perusahaan sebagai berikut:

- a. Peringatan hendaknya telah diberikan sebelum di ambil tindakan akhir, dan karyawan harus diberitahu bahwa prestasinya tidak memuaskan
 - b. Pendokumentasian peringatan yang telah diberikan dan disimpan oleh atasan langsung
4. Pemensiunan

Pemensiunan terjadi sebagai sebuah keputusan hubungan kerja bila karyawan mencapai saat ia berumur maksimal dan masa kerja maksimum dan masa kerja karyawan menurut batas-batas yang ditentukan perusahaan. Pensiun merupakan trauma, karena biasanya seseorang sibuk, kini harus berusaha mengatasi saat-saat yang tiba-tiba non-produktif. Beban kewajiban yang ditanggung oleh perusahaan lazimnya berupa pembayaran tunjangan pensiun.

b. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang

Pasal 153 UU Nomor 13 Tahun 2003 juga menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :¹⁰

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus

¹⁰Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (rev)...*, h. 418

2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja/buruh menikah
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
6. Pekerja/buruh mempunyai peertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, Pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau dalam jam kerja atas dasar kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan

10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan belum dapat dipastikan

Dalam pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa, bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pada prinsipnya, menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, PHK harus dilakukan melalui penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial, kecuali jika PHK terjadi karena pengunduran diri pekerja dan hal-hal berikut ini:¹¹

1. Pekerja/buruh masih dalam percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan
4. Pekerja/buruh meninggal dunia

¹¹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (rev)...*, h. 419

D. Proses Pemberhentian

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah. Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya. Proses pemecatan karyawan harus menurut prosedur :¹²

- a. Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan
- b. Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan
- c. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan P4D
- d. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan P4P
- e. Pemutusan berdasarkan kepuyusan pengadilan negeri

E. Undang-Undang dan Konsep Pemberhentian

Undang-undang dan konsep pemberhentian yaitu:¹³

SEBAB AKIBAT DAN DASAR HUKUM

PEMBERHENTIAN PEGAWAI

Sebab-Sebab Pemberhentian	Alasan-Alasan	Dasar Hukum	Keterangan
1	2	3	4
1. Keinginan perusahaan	1. Tidak cakap dalam masa	Pasal 1603 1 KUHP	Tidak ada pesangon/uang

¹²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusi...*, h. 213

¹³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 214

	percobaan		jasa
	2. Alasan mendesak	Pasal 1603 0 KUHP	Idem
	3. Pegawai sering mangkir/tidak cakap	a. P4/M/57/6388 = mendesak b. P4/M57/6083; = tidak mendesak	Idem Diberi uang pesangon dan uang jasa
	4. Pegawai ditahan oleh negara	P4/M/56/4599	Selama dalam tahanan diberi tunjangan
	5. Buruh dihukum oleh hakim	P4/M57/6231	Bila bersifat mendesak tidak diberi apa-apa; bila tidak, diberi
	6. Buruh sakit-sakitan	P4/M/56/4699 P4/M/57/6542 P4/M/57/6150	Sakit bulan I = 100% gaji Bulan II = 75% gaji Bulan III = 60% gaji Bulan IV =

			25% gaji Bulan-bulan selanjutnya, kebijakan perusahaan
	7. Buruh berusia lanjut	Peraturan pensiun perusahaan
	8. Penutupan badan usaha/pengurangan tenaga kerja
II. keinginan pegawai	1. Tidak cakap dalam masa percobaan	Pasal 1603 j KUHP	Tidak diberi apa-apa
	2. Alasan-alasan mendesak	Pasal 1603 p
	3. Menolak bekerja pada majikan baru
III. Sebab-sebab lain	1. Pegawai meninggal dunia	a. Pasal 1603 j KUHP	a. Diluar hubungan

			kerja diberi uang duka pada pegawai tetap
	2. Berakhir masa hubungan kerja	b. UU kecelakaan Pasal 1603 1. KUHAP	b. Dalam hubungan kerja ahli waris dapat tunjangan Tidak diberi apa-apa

F. Alternatif Pemberhentian

Alternatif pemecatan ini dilakukan perusahaan untuk mempertahankan citra positif perusahaan di pasar tenaga kerja, menjaga nama baik perusahaan di mata pelanggan dimasa depan dan agar perusahaan dapat di pandang sebagai perusahaan yang bermurah hati di pasar tenaga kerja pada saat mengangkat karyawan dimasa depan. Beberapa alternatifnya adalah :¹⁴

a. *Outplacement* (penempatan keluar)

¹⁴Tjutju, Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 145

Simamora mengatakan *Outplacement* (penempatan keluar) adalah proses membantu karyawan yang diberhentikan menghadapi krisis kehilangan kerja dengan penghargaan diri yang diperbaharui dan melaksanakan penempatan kerja yang positif. Aktivitas penempatan keluar ini meliputi :

- 1) Konseling karir, yang digunakan untuk membantu mengembangkan keahlian-keahlian karyawan dalam mencari kerja
- 2) Konseling psikologis, yang dilakukan guna untuk memberikan dukungan emosional dan psikologis
- 3) Bantuan pencarian kerja, yang dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan akan tetap mencari kerja walaupun *outplancement* telah berakhir.

b. Transfer dan mutasi

Simamora, Rivai, Siagian, Ernie mengemukakan bahwa transfer yaitu pemindahan karyawan secara geografis dari satu bidang pekerjaan ke posisi lainnya yang tingkat tanggung jawab, gaji maupun tingkat struktural/jabatannya relatif sama dengan status yang sebelumnya dan diharapkan tenaga kerja tersebut dapat lebih produktif setelah menjalankannya. Beberapa hal yang memungkinkan dilakukannya transfer :

- 1) Sebagai alternatif pemberhentian untuk riwayat kinerja yang buruk atau perilaku bermasalah karyawan yang tidak ingin lagi dipertahankan oleh kepala departemennya

- 2) Sebagai alternatif pemindahan untuk penempatan personalia yang tidak sempurna karena kemungkinan terjadi ketidakcocokan pekerja
- 3) Sebagai alternatif pemberhentian untuk ketidakpuasan karena berbagai alasan yang sulit dipecahkan. Misalnya konflik dan kebutuhan pekerja
- 4) Sebagai sarana untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan lain
- 5) Adanya kelebihan suplai pada beberapa pekerjaan sehingga membutuhkan karyawan

c. *Job posting program*

Rivai menyatakan bahwa *Job posting program* memberikan informasi kepada karyawan tentang lowongan kerja dan persyaratannya. *Job posting* mempunyai tujuan :

- 1) Untuk memberikan dorongan bagi karyawan yang mencari transfer dan promosi
- 2) Membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal
- 3) Sebagai transfer memperluas keterampilan atau alasan pribadi
- 4) Sebagai demosi mencarikan pekerjaan yang lebih baik pada karyawan yang frustrasi

d. *Job sharing*

Rivai menyatakan bahwa *Job sharing* mensyaratkan dua pekerja atau lebih untuk mengerjakan pekerjaan yang sama secara

berpasangan karena masing-masing mereka bekerja secara *part-time/shift* pada armada angkutan. *Job sharing* adalah salah satu alternatif pemecatan dalam perusahaan dan mungkin lebih baik dari *layoff*, terutama apabila dilakukan dalam jangka waktu yang pendek atau apabila kedua karyawan tersebut sama-sama ingin bekerja secara *part-time*.

e. Pemberhentian karena kondisi perusahaan

Upaya peningkatan efisiensi yang biasa digunakan perusahaan menurut Panggabean adalah dengan :

- 1) Mengurangi *shiff* kerja
- 2) Menghapuskan kerja lembur
- 3) Mengurangi jam kerja
- 4) Mempercepat pensiun
- 5) Meliburkan/merumahkan karyawan secara bergilir untuk sementara

Menurut Panggabean tersebut dapat juga dilakukan oleh perusahaan sebagai alternatif pemberhentian terhadap karyawan karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk mempekerjakan karyawan seperti biasanya.

BAB III

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM EKONOMI ISLAM

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam

Dalam Islam untuk mengukur apakah memberikan mutasi atau PHK secara sepihak itu dibenarkan atau tidak, tentu harus kembali kepada aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kalau dalam aturannya dalam hal mutasi atau PHK harus disetujui kepada kedua belah pihak atau ada prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi atau PHK tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu sudah tentu salah.¹

Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.²

¹Reza Rosyadi, "Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan", Arsip E-Syariah. Net Sistem Ekonomi Syariah (03 Mei 2004), h. 1

²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), h.

Alasan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan adalah karyawan pindah ke perusahaan lain, karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, reaksi pribadi, kesehatan buruk, menarik diri, pindah ke kota lain, melanjutkan sekolah secara full-time, usia pensiun, adanya kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak (mutually satisfactory release), khusus untuk karyawan wanita yang disebabkan karena tugas-tugas rumah tangga atau kehamilan.³

Pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak.

Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dengan kata lain, kontrak merupakan suatu perjanjian/perikatan yang sengaja dibuat secara tertulis, sehingga dapat digunakan sebagai alat bukti bagi para pihak yang berkepentingan. Perjanjian dalam hukum kontrak, mengandung makna perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum itu terjadi karena perjanjian yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Meskipun keterikatan hanya berlaku bagi para pihak

³Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya...*, h. 154

yang terlibat perjanjian, namun kewajiban yang timbul dari perikatan dapat dipaksakan secara hukum.⁴

Kontrak perjanjian termasuk dalam tentang akad, akad dapat diartikan sebagai perikatan/perjanjian. Asal usul istilah akad memiliki akar kata yang kuat dalam al-Quran.⁵ Dalam firman Allah SWT:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ...

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad diantara kamu”.... (Q.S Al-Maidah: 01).⁶

... إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: “Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabnya”. (Q.S Al-Isra’: 34).⁷

B. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Islam

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (Kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak

⁴Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2009), h. 11

⁵Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah...*, h. 12

⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: As-Syifa, 2000), h. 106

⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 285

lainnya. Dalam Islam mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam, dasar hukum yang bisa digunakan yaitu dengan menggunakan akad *ijarah*.

Ijarah adalah bentuk sewa menyewa atau dalam bentuk upah mengupah muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan *al-ijarah* itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup, banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *al-ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.⁸

Al-ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri.⁹ *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti menurut bahasanya ialah *al-awadh* yang berarti dalam bahasa indonesianya ialah ganti dan upah.¹⁰

Pemutusan hubungan kerja di bolehkan atas dasar akad *ijarah*, yang didasarkan pada Al-Quran, hadis dan kaidah fiqh.

⁸Abdul Rahman Ghazali, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 277

⁹Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), h. 52

¹⁰Asyraf Wajdi Dusuki, *Sistem Keuangan Islam*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), h. 279

1. Al-Quran

Adapun dasar tentang kebolehan *al-ijarah* sebagai berikut:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَغَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمُّوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم
فَسَتْرَضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ ۚ ﴿٦﴾

Artinya: “tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (Qs.At-Thalaq: 6).¹¹

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Qs. Al-Qashas: 26).¹²

Kata *ijarah* dan jasa mempunyai titik singgung dalam konsep upah mengupah (*ujrah*) sebab jasa atau pelayanan yang diberikan

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*..., h. 559

¹² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*..., h. 388

seseorang dimaksudkan untuk mendapatkan upah atau bayaran. Dengan kata lain, upah (*ujrah*) merupakan bagian dari *ijarah*. Jasa atau pelayanan diperlukan karena manusia membutuhkan tenaga atau keahlian orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun orang yang mempunyai tenaga atau keahlian membutuhkan uang sebagai bayaran jasa yang dilakukannya.¹³ Konsep ini sejalan dengan firman Allah dalam surah az-zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا
سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”. (Q.S. Az-Zukhruf:32).¹⁴

...وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا
ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٣٣﴾

Artinya:...dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu

¹³Idri, *Hadis Ekonomi, Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 234

¹⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 491

kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Baqarah:233).¹⁵

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيَنَّكَ مِنْ خَيْرٍ مِنْ أُسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S Al-Qashash: 26).¹⁶

2. Hadis

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَلَّ إِحْتِجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: Dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah Saw. Bersabda, "Berikanlah upah pekerja sebelum keringnya mengering". (Hadis riwayat Ibnu Majah).¹⁷

أَنَّ أَنَسَ بْنَ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ سَأَلَ عَنْ أَجْرِ الْحَجَّامِ، فَقَالَ: إِحْتِجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِنْ حَجْمَةِ أَبِي طَيْبَةَ، وَأَعْطَاهُ صَاعَيْنِ مِنْ طَعَامٍ. وَكَلَّمَ مَوَا لَيْهِ فَحَقَّقُوا عَنْهُ وَقَالَ: إِنَّ أَمْثَلَ مَا تَدَاوَيْتُمْ بِهِ الْحِجَامَةُ وَالْقُسْطُ الْجَرِيءُ.

Artinya: Bahwasanya seseorang bertanya kepada Anas tentang upah yang diterima oleh tukang bekam. Maka beliau menjawab: Rasulullah pernah berbekam, beliau dibekam oleh Abu Thalibah dan beliau memberikan kepadanya dua gentang makanan. Beliau meminta kepada majikan Abu Thalibah supaya meringankan beban Abu Thalibah itu. Mereka memenuhi permintaan Nabi. Nabi bersabda: "sebaik-baik

¹⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 37

¹⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 388

¹⁷Ibnu Hajar Al-‘Asqalany, *Buluqhul Maram Min Adillatil Ahkam*, alih bahasa Lutfi Arif dkk, *Buluqhul Maram Five in One*, Cet.I, (Jakarta: Noura Books (PT Mizan Publika), 2008), h. 547

jalan berobat, ialah berbekam dan memakai Qusth bahri".¹⁸

وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالِ احْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَ أُعْطِيَ الدَّ حَجَمَ هَذَا جِرُهُ وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْتَهُ (رواه البخاري)

Artinya: *Ibnu Abas berkata "Rasulullah saw berbekam dan memberikan upah kepada orang yang membekamnya. Seandainya itu haram beliau tentu tidak akan memberinya upah". (Hadis riwayat Bukhori).*¹⁹

Hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurayrah dan Abu

Sa'id al-Khudry, Nabi Saw bersabda:

وَعَنْ ابْنِ سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَ تَهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ إِِنْ عَقَطَاغٌ وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ)

Artinya: *Dari Abu Sa'id Al-Khudry r.a bahwa Nabi saw, bersabda, "orang yang mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menyebutkan/menentukan upahnya". Riwayat Abdul Razzaq dalam hadis munqathi menurut Al-Baihaqi dari jalur Abu Hanifah.*²⁰

3. Kaidah fikih

أَلَّا صَلُّ فِي الْمُعَامَلَاتِ إِلَّا بِأَحَدٍ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

Artinya: *"Pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya".*²¹

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

¹⁸Hasbi Ash-Shiddieqy. 2002 *Mutiara Hadits*, jil. V, (Jakarta: Bulan Bintang), h. 494

¹⁹Mardani, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 193

²⁰Ibnu Hajar Al-'Asqalany, *Buluqul Maram...*, h. 546

²¹Toha Andiko, *Ilmu Qawa'id Fiqhiyyah(Panduan Praktis dalam Merespon Problematika Hukum Islam Kontemporer)*, (Yogyakarta: Teras, 2011), h. 85

Artinya: “*Menghindarkan mafsadat (kerusakan, bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan*”.²²

C. Sifat-sifat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam

1. Separasi Alami

Separasi alami adalah putusya hubungan kerja akibat karyawan yang bersangkutan pensiun, karena usia tua atau meninggal dunia. Usia pensiun untuk pekerja kantor pada umumnya adalah 56 tahun. Dalam militer 45 tahun, ada beberapa jabatan atau profesi tertentu yang memberikan kelonggaran untuk tetap pada jabatan tersebut sampai usia yang lebih tua, isalnya dokter spesialis ataupun pejabat pemerintah eselon 2 diperkenalkan menduduki jabatannya sampai usia 60 ahun, dosen dan peneliti yang mencapai kepangkatan tertentu boleh bekerja samopai usia 65 tahun sedangkan guru besar di perguruan tinggi diperkenankan mengajar sampai usia 70 tahun.²³

Masa pensiun adalah masa ketika individu harus mengatasi berbagai perubahan, baik fisik maupun mental. Bagi mereka yang perusahaannya sudah dipersiapkan dengan berbagai latihan akhlak Rasulullah diharapkan usia pensiun justru usia yang ditunggu-tunggu

- a) Mempersiapkan Pensiun
- b) Rencana Pensiun dari Perusahaan
- c) Rencana Penciun Pribadi

²²Nashr Farid Muhammad Washil dan Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Qawa'id Fiqhiyyah*, (Jakarta: Amzah, 2013), h. 21

²³Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya...*, h. 155

2. Separasi Terpaksa

Separasi Terpaksa adalah separasi yang tidak dilandasi dengan keinginan ikhlas dari kedua belah pihak, namun salah satu pihak terpaksa melakukannya. Kondisi pemutusan terpaksa pada umumnya disebabkan tidak ada lagi kecocokan antara organisasi perusahaan dengan karyawan, oleh karena itu salah satu pihak memutuskan untuk mengadakan separasi.

D. Cara Islam Mengatasi dan Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan atau Pemutusan Hubungan Kerja

1. Negara akan mencegah tindakan kedzaliman yang dilakukan satu pihak kepada pihak lainnya.

Tugas pemerintah menurut Islam tidak terbatas memelihara keamanan dalam negeri dan melindungi negara dari serangan luar, termasuk didalam fungsinya, pemerintah sebagaimana dikenal dalam sebagian mazhab ekonomi, tidak hanya melindungi orang-orang yang mempunyai dari gangguan mereka yang harus dilindungi.²⁴

Tugas pemerintah menurut Islam sangat positif, luas dan *fleksibel*. Meliputi seluruh aktivitas dan tindakan yang diantaranya dapat menghilangkan kezaliman, menegakkan keadilan diantara manusia, melenyapkan mudharat dan bahaya, serta menutup rapat sebab-sebab pertentangan dan permusuhan. Kesemuanya itu bertujuan

²⁴Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa Kontemporer I*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1993), h. 729

agar masyarakat dapat hidup dalam suasana tolong menolong dan penuh rasa persaudaraan. Adapun dalil yang perlu dikemukakan berkaitan dengan masalah ini.²⁵

- a. Bahwa tanggung jawab pemerintah sebagaimana yang tergambar dalam tanggung jawab imam (pemimpin/penguasah) dalam islam merupakan tanggung jawab yang mutlak, tanpa terikat oleh sesuatu pun. Dari Ibnu Umar, Rasulullah saw bersabda:

هَدِيثُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُتُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ لِي عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ. أَلَا فَلُكُم رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (أحرجه البخاري في: -كتاب العتق: : باب كراهية التطاول على الرفيق)

Artinya: “Abdullah bin Umar r.a berkata bahwa Rasulullah SAW. Telah bersabda, “Kalian semuanya adalah pemimpin (pemelihara) dan bertanggung jawab terhadap rakyatnya. Pemimpin akan ditanya tentang rakyat yang dipimpinnya. Suami pemimpin keluarganya dan akan ditanya tentang keluarga yang dipimpinnya. Istri memelihara rumah suami dan anak-anaknya dan akan ditanya tentang hal yang dipimpinnya. Seorang hambah (buruh) memelihara harta milik majikannya dan akan ditanya tentang pemeliharaannya. Camkanlah bahwa kalian semua

²⁵Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 729

pemimpin dan akan dituntut (diminta pertanggungjawaban) tentang hal yang dipimpinnya". (HR. Bukhari).²⁶

Hadis ini sangat jelas menerangkan tentang kepemimpinan setiap orang muslim dalam berbagai posisi dan tingkatannya. Mulai dari tingkatan pemimpin rakyat sampai tingkatan pengembala, bahkan sebenarnya tersirat sampai tingkatan pemimpin diri sendiri. Semua orang memiliki tanggung jawab dan akan dimintai pertanggungjawabannya oleh Allah SWT. Atas kepemimpinannya kelak di akhirat. Setiap orang muslim harus berusaha untuk menjadi pemimpin yang paling baik dan segala tindakannya tanpa didasari kepentingan pribadi atau kepentingan golongan tertentu.

²⁷Sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT, dalam Al-Quran:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (Q.S. An-Nahl:90).²⁸*

﴿ وَإِنْ طَآئِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتَ
إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبَغَىٰ حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ

²⁶Rachmat Syafe'i, *Al-Hadis (Aqida, Akhlak, Sosial dan Hukum)*, (Bandung; Pustaka Setia, 2000), h. 133

²⁷Rachmat Syafe'i, *Al-Hadis (Aqida, Akhlak..., h.135*

²⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 277

فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۖ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
 الْمُقْسِطِينَ ﴿٩﴾

Artinya: “Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! tapi kalau yang satu melanggar Perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar Perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. kalau Dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu Berlaku adil; Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang Berlaku adil”. (Q.S AL-Hujarat:9).²⁹

Dalam pandangan Islam, seorang pemimpin adalah orang yang diberi amanat oleh Allah SWT untuk memimpin rakyat, yang di akhirat kelak akan dimintai pertanggungjawabannya oleh Allah SWT. Meskipun seorang pemimpin dapat meloloskan diri dari tuntutan rakyat, karena ketidak adilannya, maka ia tidak akan mampu meloloskan diri dari tuntutan Allah SWT di akhirat kelak. Oleh karena itu, seorang pemimpin hendaknya jangan menganggap dirinya sebagai manusia super yang bebas berbuat dan memerintah apa saja kepada rakyatnya. Akan tetapi, sebaliknya, ia harus berusaha memposisikan dirinya sebagai pelayan dan pengayom masyarakat.³⁰ sebagaimana firman-Nya dalam Al-Quran:

وَأَخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ ﴿١٥٦﴾

²⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 516

³⁰Rachmat Syafe'i, *Al-Hadis (Aqida, Akhlak...*, h.140

Artinya: “dan rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, yaitu orang-orang yang beriman”. (Q.S. Asy-Syu’araa:215).³¹

Agar kaum muslim terhindar dari pemimpin yang zalim, berhati-hatilah dalam memilih pemimpin. Pemilihan pemimpin harus betul-betul didasarkan pada kualitas, integritas, loyalitas, dan yang paling penting adalah perilaku keagamaannya. Jangan memilih mereka karena didasarkan pada rasa emosional, baik karena ras, suku bangsa, ataupun keturunan karena jika mereka tidak dapat memimpin, masyarakatlah yang akan merasakan kerugiannya. Ayat yang menerangkan tentang hal mengenai jabatan itu adalah ungkapan putri Nabi Syu’aib yang dibenarkan dan diabadikan dalam Al-Quran.³²

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S Al-Qashash:26).³³

Seorang pemimpin harus ditaati walaupun seorang budak hitam umpamanya. Segalah perintah dan perkataannya ahrus ditaati oleh semua bawahannya. Namun demikian, bukan berarti ketaatan

³¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 376

³²Rachmat Syafe’i, *Al-Hadis (Aqida, Akhlak...*, h.141

³³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 388

yang tanpa batas karena kewajiban taat kepada seorang pemimpin hanyalah dalam hal-hal yang tidak berhubungan dengan kemaksiatan (dosa). Kalau seorang pemimpin memerintahkan kemaksiatan, bawahan (rakyat) tidak wajib mentaatinya, bahkan harus berani menegurnya dengan cara yang bijak.³⁴

- b. Bahwa menegakkan keadilan dalam kehidupan manusia merupakan salah satu tujuan luhur dalam Islam. Karena keadilanlah langit dan bumi ditegakkan dan untuk keadilan pula Allah mengutus para rasul dan menurunkan kitab suci-Nya. Firman-Nya:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيُقِيمُوا النَّاسَ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ
لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ



Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa*”. (Q.S Al-Hadiid:25).³⁵

Maka *al qisht* (dalam ayat tersebut) ialah keadilan yang dengannya dapat terwujud keseimbangan antara satu hal dengan satu

³⁴Rachmat Syafe'i, *Al-Hadis (Aqida, Akhlak..., h.148*

³⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya..., h. 541*

hal lainnya tanpa cenderung atau menyimpang, tidak melampaui batas dan tidak berat sebelah. Barangkali, disebutkannya *al mizan* (neraca/keadilan) dalam ayat ini dan ayat-ayat lainnya untuk menunjukkan betapa pentingnya keseimbangan bagi kehidupan manusia.³⁶ Oleh karena itu, Allah mengagungkan *al mizan* dan disebutkan-Nya secara berurutan dengan Al-Kitab, selain itu diiringkan pula dengan masalah meninggikan langit sebagaimana tersebut dalam firman Allah berikut:

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ ﴿٧﴾ أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ ﴿٨﴾
وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ﴿٩﴾

Artinya: “Dan Allah telah meninggikan langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan). Supaya kamu jangan melampaui batas tentang neraca itu. Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu”. (Qs. Ar Rahman: 7-9).³⁷

Oleh sebab itu tidak mengherankan jika Islam begitu memiliki perhatian khusus terhadap tegaknya keseimbangan antara penguasa dan rakyat, antara majikan dan buruh, antara produsen dan konsumen, serta antara penjual dan pembeli, dengan cara mencegah dan melarang sebagian dari mereka berbuat aniayah terhadap sebagian yang lainnya. Maka bila terjadi penganiayaan haruslah segera diberantas. Allah SWT memerintahkan *ulil amri* (penguasah) untuk melaksanakan dua bentuk kewajiban yang asasi, yaitu

³⁶Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 730

³⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 531

menunaikan amanat dan memutuskan perkara dengan adil.³⁸ Hal ini seperti termaktub dalam firman-Nya.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمُ النَّاسَ بَيْنَ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. (An Nisa: 58).³⁹

- c. Syariat Islam berusaha mencegah kemudharatan yang akan terjadi pada seseorang atau mencegah seseorang yang akan menimbulkan mudharat terhadap orang lain, bahkan berusaha menghilangkan kemudharatan yang telah terjadi. Prinsip ini tercermin dalam hadist. Dari Ibnu Abbas dan Ubadah bahwa Rasulullah saw, bersabda:

لا ضرر ولا ضرار من ضاره الله ومن شاق الله عليه

Artinya: “Tidak boleh berbuat dharar (bahaya) dan membalas perbuatan bahaya kepada orang lain, bagi siapa yang berbuat bahaya kepada orang lain maka Allah akan berbuat bahaya kepada orang tersebut, dan bagi siapa yang mempersulit orang lain maka Allah akan mempersulit dia”.⁴⁰

³⁸Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 730

³⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 87

⁴⁰Toha Andiko, *Ilmu Qawa'id Fiqhiyyah...*, h. 115

Kaidah pokok ini para fuqaha menetapkan cabang-cabang kaidah yang bermacam-macam, antara lain: ⁴¹

1. *Dharar* (bahaya) itu harus dihilangkan
 2. *Dharar* tidak boleh dihilangkan dengan membeli *dharar* yang lain.
 3. *Dharar* yang khusus (yang menimpah lingkup yang sempit) harus ditanggung untuk menolak *dharar* yang umum (lingkupnya lebih luar)
 4. *Dharar* yang kecil harus ditanggung demi menolak *dharar* yang lebih besar.
- d. Bahwa *siyasah syar'iyah* dalam fiqh Islam merupakan pintu yang luar bagi pemerintah Islam. Dari pintu ini pemerintah Islam dapat masuk dan mewujudkan kemaslahatan yang dipandang munasabah (patut) dengan membuat peraturan dan mengambil tindakan penyelamatan yang dipandang mampu memperbaiki kondisi tertentu, selama tidak bertentangan dengan nash yang tegas dan kaidah yang jelas. ⁴²

Yang dimaksud *siyaasah syar'iyah* di sini ialah tindakan dan kebijakan pemerintah yang bila diterapkan ditengah manusia (masyarakat) akan lebih mendekatkan kepada kemaslahatan dan menjauhkan kerusakan. Syariat Islam sebenarnya telah mendahului semua paham dan peraturan yang ada diseluruh dunia yang

⁴¹Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 731

⁴²Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 732

mewajibkan bertindak adil terhadap pekerja serta menyempurnakan hak-hak mereka, hal ini terungkap dari hadist berikut.⁴³ Dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah saw, bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالِ احْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah Saw. Bersabda, "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering". (Hadis riwayat Ibnu Majah).*⁴⁴

Di samping itu terungkap juga dari sabda beliau ketika menyebutkan tiga macam orang yang akan dimusuhi Allah pada hari kiamat, dan salah satunya termasuk dalam kutipan hadist berikut. Dari Hurairah r.a bahwa Rasulullah saw, bersabda:

وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَمَ يَعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: Dan seseorang yang menyuruh pekerja untuk bekerja, lantas pekerja (buruh) itu menunaikan tugasnya, namun orang yang bersangkutan tidak memberikan upahnya. (HR Bukhari).⁴⁵

Syariat Islam yang tidak sempit memungkinkan manusia membuat bermacam-macam peraturan, termasuk di dalamnya aturan untuk memberikan upah yang adil kepada kaum buruh, serta menegakkan pergaulan antara majikan dan pekerja diatas landasan yang kuat. Hal ini tentu saja bertujuan supaya orang yang kuat tidak

⁴³Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 735

⁴⁴Ibnu Hajar Al-‘Asqalany, *Buluqul Maram...*, h. 547

⁴⁵Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 735

berbuat sewenang-wenang terhadap yang lemah, agar satu golongan tidak mengeksploitasi golongan lain demi mencari keuntungan. Dalam situasi yang diperlukan, para fuqaha memperbolehkan penguasah turut campur mengenai masalah buruh dan karyawan dalam berbagai bentuk.⁴⁶

Upah standar atau imbalan yang layak adalah upah yang seimbang dengan jenis pekerjaannya dengan memperhatikan situasi dan kondisi beserta hubungannya dengan batasan nilai kerja dan penentuan ukuran upahnya, dengan tidak menganiayah si pekerja dan tidak memberatkan orang yang menyuruhnya bekerja. Sejak zaman tabi'in telah memperbolehkan campur tangan penguasa dalam menentukan harga pangan dan barang-barang manakala diperlukan, meskipun dijumpai riwayat bahwa Nabi Muhammad saw tidak mau memberikan ketentuan harga pada zaman beliau dan tidak mengabulkan permohonan orang-orang ketika mereka memohon kepada beliau agar menentukan harga barang-barang ketika sedang melambung tinggi.⁴⁷

Anas meriwayatkan bahwa pada zaman Nabi saw, harga barang-barang pernah melambung tinggi, lalu orang-orang mengadu kepada beliau, “wahai Rasulullah, tetapkanlah harga untuk kami”.

Lalu beliau menjawab:

⁴⁶Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 735

⁴⁷Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 737

إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمُسَعِّرُ الْقَابِضُ الْبَاسِطُ، وَإِنِّي لَأَرْجُو أَنْ أَلْقَى اللَّهَ
وَلَيْسَ أَحَدٌ مِنْكُمْ يَطْلُبُنِي بِمَظْلَمَةٍ فِي دَمٍ وَلَا مَالٍ. (زواه أ. بواوو
ولترزى)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah yang menentukan harga, yang memegang, yang melepaskan, dan aku ingin bertemu Allah sedang tidak ada seorangpun diantara kamu yang menuntut saya karena berbuat zalim baik terhadap darah maupun harta benda*”. (HR Abu Daud dan Tarmizi).⁴⁸

Kedzaliman dalam kontrak kerja dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaliknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya. Berkaitan dengan pengusaha yang dzalim rasul telah mengingatkan dalam haditsnya. Imam Bukhari meriwayatkan dari Abu Hurairah ra bahwa: Nabi saw. Bersabda.

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللَّهُ
تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ
بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ
(رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

⁴⁸Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa...*, h. 737

Artinya: *Dari Abu Hurairah r.a bahwa Rasulullah Saw, bersabda, “Allah Swt, berfirman, ‘Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat ialah, pertama orang yang berjanji dengan nama-Ku kemudian berkhianat. Kedua orang yang menjual orang yang merdeka, lalu memakan uang hasil penjualannya. Ketiga orang yang mempekerjakan seorang buruh yang telah bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya. (HR Muslim).⁴⁹*

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا؛ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ؛ لَا يَظْلِمُهُ، وَلَا يُسْلِمُهُ، مَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ؛ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ، وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً؛ فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ بِهَا كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا؛ سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ. أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ.

Artinya: *Diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah SAW, pernah bersabda: Seorang muslim dan muslim lain adalah saudara. Seorang muslim tidak boleh berbuat zalim dan menundukan kaum muslim lain. Barang siapa yang membantuh kebutuhan saudaranya maka Allah memenuhi kebutuhannya. Barang siapa membebaskan seorang muslim dari kesulitan, maka Allah membebaskannya dari suatu kesulitan pada hari kiamat, dan barang siapa menutupi aib seorang muslim maka Allah akan menutupi aibnya pada hari kiamat. (H.R Bukhori).⁵⁰*

2. Menetapkan dan mengatur mekanisme Penyelesaian Persengkatan dalam Kontrak Kerja

Perselisihan PHK termasuk kategori perselisihan hubungan industrial, Menurut Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah

⁴⁹Ibnu Hajar Al-‘Asqalany, *Buluqhuul Maram...*, h. 545

⁵⁰Imam Al-Munziri, *Ringkasan Hadis Shahih Muslim*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2001), h.

perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Adapun objek sengketa dari perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah mengenai sah atau tidak sahnya PHK dan besaran kompensasi yang timbul jika PHK tersebut terjadi.⁵¹

Untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja baik dalam masalah gaji, masalah penetapan beban kerja dan persoalan lainnya, maka Islam memberikan solusi dengan jalan pembentukan wadah penyelesaian persengketaan perburuhan. Wadah ini dapat berbentuk perorangan maupun lembaga yang ditunjuk baik oleh kedua pihak yang bersengketa, maupun disediakan oleh negara untuk menyelesaikan berbagai persengketaan perburuhan. Tenaga ahli yang disebut *khubara'* inilah yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan tersebut.⁵²

Adapun mekanisme penyelesaian sengketa PHK adalah melalui jenjang penyelesaian sebagai berikut:⁵³

a. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan pekerja atau serikatpe kerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian

⁵¹Salam Nasution, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaiannya*, <http://salamnasution.blogspot.co.id/2012/05/pemutusan-hubungan-kerja-dan.html>. pada hari Minggu, tanggal 02 Juli 2017, pukul 16.22 WIB

⁵²Reza Rosyadi, "Solusi Islam atas...", h.3

⁵³Salam Nasution, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaiannya*, <http://salamnasution.blogspot.co.id/2012/05/pemutusan-hubungan-kerja-dan.html>. Pada hari Minggu, tanggal 02 Juli 2017, pukul 16.22 WIB

masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan. Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para Pihak. isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Apabila tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlukunya mendaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka pekerja dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

b. Perundingan Tripartit

Perundingan tripartit maksudnya adalah perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan industrial diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

1) Mediasi

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenagakerja kemudian menunjuk

mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

2) Konsiliasi

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

3) Arbitrase

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung.

c. Pengadilan Hubungan Industrial

Pihak yang menolak anjuran mediator/konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan ini untuk pertamakalinya didirikan di tiap ibukota provinsi. Nantinya, PHI juga akan didirikan di tiap kabupaten/kota. Tugas pengadilan ini antara lain mengadili perkara

perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Selain mengadili Perselisihan PHK, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengadili jenis perselisihan lainnya:

1. Perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan
3. perselisihan antar serikat pekerja.

d. Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak Putusan PHI soal Perselisihan PHK dapat langsung mengajukan kasasi (tidak melalui banding) atas perkara tersebut ke Mahkamah Agung, untuk diputus.

e. Kompensasi PHK

Apabila PHK tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja yang di PHK oleh majikan sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK akan mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Kesemuanya itu dimaksudkan berfungsi sebagai jaminan pendapatan.⁵⁴

Berdasarkan pasal 156 ayat (2) dan ayat (3), maka besaran kompensasi bagi pekerja yang di PHK didasarkan atas perhitungan sebagai berikut:

Pasal 156

⁵⁴ Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>, Pada hari Minggu, tanggal 02 Juli 2017, pukul 16.22 WIB

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
2. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
 - b) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
 - h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
 - i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

3. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
- d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
- e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
- f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

E. Prinsip-prinsip Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam

Dalam Islam sendiri ada empat prinsip ketenagakerjaan. Hal tersebut ada setelah penghapusan perbudakan yang dikombinasikan

dengan perspektif Islam tentang ketenaga kerjaan, maka dapat disebutkan setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja.

Dan empat prinsip tersebut adalah sebagai berikut :⁵⁵

1. Kemerdekaan manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesolehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah SWT berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Al-Jumu’ah : 10)⁵⁶

⁵⁵ Reza Rosyadi, “Solusi Islam atas...”, h.5

⁵⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 554

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadis yang populer untuk menegaskan hal ini adalah “Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari beberapa dalil tersebut, dapat dipahami bahwa Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil-dalil tersebut bahwa Islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk ‘*stereotype*’ atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia.

Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah SWT. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

3. Keadilan dan Anti-diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem pekerjaan seorang pekerja dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal

kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

Dalam sejarahnya, Rasulullah SAW pernah memiliki budak dan pembantu. Rasulullah SAW memperlakukan para budak dan pembantunya dengan adil dan penuh penghormatan. Beliau pernah mempunyai pembantu seorang Yahudi yang melayani keperluan beliau, namun beliau tidak pernah memaksakan agama kepadanya. Isteri beliau, Aisyah *Radhiyallahu anha*, juga memiliki pembantu yang bernama Barirah yang diperlakukan oleh Rasulullah SAW dan isterinya dengan lemah lembut dan tanpa kekerasan.

Pandangan dunia Islam masyarakat muslim berusaha semaksimal mungkin mengembangkan persaudaraan dan keadilan sosialekonomi sedemikian rupa sehingga realisasinya dan bukannya keabsenannya. Salah satu cara yang paling konstruktif dalam mempercepat pertumbuhan yang berkeadilan adalah dengan membuat setiap individu untuk mampu semaksimal mungkin menggunakan daya kreasi dan diartistiknya secara efisien dan produktif. Tujuan ini tidak mungkin dapat diwujudkan kalau tingkat pengangguran dan pengangguran terselubung yang kini dilakukan untuk mengurangi angka pengangguran dan pengangguran terselubung adalah daya ekspansi permintaan agregat dan mendirikan industri-industri padat modal, baik yang bersekala medium maupun besar di perkotaan.⁵⁷

⁵⁷Umar Chapra, *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: Gema Insani, 2000), h. 136

- a. Mendorong IKM (Industri Kecil dan Mikro)
- b. Tindakan-tindakan esensial
- c. Restrukturisasi finansial
- d. Perencanaan kebijakan strategi

Keadilan dalam separasi adalah:

- a) *Outcome Justice*
- b) *Procedural Justice*
- c) *Interectional Justice*
- d) *Wawancara separasi*

4. Kelayakan Upah Pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَلَّ إِحْتِجَامَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah Saw. Bersabda, "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering". (Hadis riwayat Ibnu Majah).⁵⁸*

Dan di masa sekarang, proporsioanlitas tersebut terbahasakan dengan sistem UMR (Upah Minimum Regional). Lebih dari itu, Islam

⁵⁸Ibnu Hajar Al-‘Asqalany, *Buluqul Maram...*, h. 547

juga mengajarkan agar pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan, antara majikan dengan pekerja. Jika adil dimaknai sebagai kejelasan serta proporsionalitas, maka kelayakan berbicara besaran upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang serta papan.

Rasulullah SAW mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah Hadis,

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ اسْتَأْجَرَ جَيْرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ وَوَصَلَهَا لِبَيْهَقِيِّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ)

Artinya: *Dari Abu Sa'id Al-Khudry r.a. bahwa Nabi Saw, bersabda, "Orang-orang yang mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menyebutkan/menentukan upahnya". Riwayat Abdul Razzaq dalam hadis munqathi'. Hadisnya muttashil menurut Al-Baihaqi dari jalur Abu Hanifah.*⁵⁹

F. Alternative Dispute Resolution (ADR)

Alternative Dispute Resolution (ADR) adalah metode yang digunakan untuk mengatasi sengketa dengan tidak mengandalkan sistem legal, namun tidak memakan waktu, efektif, dan konstruktif. ADR dapat mengambil berbagai berbagai bentuk, namun pada umumnya bergerak melalui empat tahap. Setiap tahap mencerminkan keterlibatan yang lebih luas dari orang-orang yang berbeda, oleh karena itu diharapkan konflik dapat selesai pada tahap-tahap awal.

⁵⁹Ibnu Hajar Al-'Asqalany, *Buluqhuul Maram...*, h. 547

Tahapan dalam ADR

Tahap	Sebutan	Kegiatan
Satu	Open door policy (keterbukaan)	Dua orang yang mengalami konflik (misalnya karyawan dengan supervisor) berusaha menyelesaikannya bersama-sama. Jika dikemukakan kesepakatan mereka akan bergerak ke tahap dua
Dua	Peer review (revisi oleh rekan sejawat)	Panel yang terdiri dari perwakilan organisasi pada tingkat yang sama dengan mereka yang berkonflik mendengarkan kasus ini dan mencoba membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai mufakat. Bila tidak tercapai bergerak ke tahap tiga
Tiga	Mediasi	Pihak ketiga yang netral dari luar organisasi melalui suatu proses yang tidak mengikat berusaha mendamaikan sengketa. Bila arbitrator profesional menyelesaikan sengketa bila tidak tercapai bergerak ke tahap empat
Empat	Arbitrase	Arbitrator profesional menyelesaikan

		sengketa ini dengan menjatuhkan putusan. Umumnya sengketa diselesaikan melalui pengecara atau hakim pensiunan
--	--	---

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti menyimpulkan:

Pada dasarnya semua bentuk muamalah itu boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya, dalam hal mutasi atau PHK harus disetujui oleh kedua belah pihak atau ada prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi (atau PHK) tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu tentu salah.

Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja), agar tidak terjadi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur mengatasi tindakan kedzaliman dan ketidakadilan yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Dalam Islam mengharuskan kontrak kerja antara

pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam, dasar hukum yang bisa digunakan yaitu dengan menggunakan akad *ijarah*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini, yaitu bagi perusahaan hendaknya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dan sesuai dengan aturan Islam agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan, bagi karyawan dalam bekerja hendaknya berhati-hati dan mempersiapkan diri, pendidikan dan keterampilan agar jika nanti terjadi PHK secara tiba-tiba maka bisa mencari pekerjaan yang lain dengan mudah tanpa harus kehilangan tempat mencari nafkah lebih lama, dan bagi penelitian yang selanjutnya agar bisa membahas pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Islam yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Munziri, Imam. *Ringkasan Hadis Shahih Muslim*. Jakarta: Pustaka Amani 2001
- Andiko, Toha. *Ilmu Qawa'id Fiqhiyyah (Panduan Praktis dalam Merespon Problematika Hukum Islam Kontemporer)*. Yogyakarta: Teras. 2011
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani. 2001
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. *2002 Mutiara Hadits*. jil. V. Jakarta: Bulan Bintang
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif Komunikasi Ekonomi Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana. 2007
- Burhanuddin. *Hukum Kontrak Syariah*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2009
- Chapra, Umar. *Islam dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani. 2000
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahannya Special For Woman*. Bogor: PT SYGMA Examedia Arkanleema. 2007
- Dusuki, Asyraf Wajdi. *Sistem Keuangan Islam*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2015
- Ghazali, Abdul Rahman, dkk. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2012
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Reaserch*. Yogyakarta: Andi. 2004
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2000
- Ibnu Hajar Al-'Asqalany. *Buluqhul Maram Min Adillatil Ahkam*. Alih bahasa Lutfi Arif dkk. *Buluqhul Maram Five in One*. Cet.I. Jakarta: Noura Books (PT Mizan Publika). 2008

- Idri. *Hadis Ekonomi: Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2015
- Karim, Adiwarmanto. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004
- Mardani. *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia (rev)*. Bandung: Alfabeta. 2010
- S, Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Pembangunan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2003
- Nata, Abuddin. *Studi Islam Komprehensif*. Jakarta: Kencana Prenada Media. 2013
- Nirmala, Andini T dan Aditya A Pratama. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Surabaya: Prima Media. 2003
- Qardhawi, Yusuf. *Fatwa-fatwa Kontemporer I*. Jakarta: Gema Insani Press. 1993
- Rosyadi, Reza. “Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan”. (Arsip E-Syariah net. Sistem Ekonomi Syariah). 2004
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009
- Suwatno. *Manajem Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2009
- Syafe'i, Rachmat. *Al-Hadis (Aqida, Akhlak, Sosial dan Hukum)*. Bandung; Pustaka Setia. 2000
- Zulhartati, Sri. “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, *Jurnal Sosiologi dan Humaniora* Vol. 1 No. 1. 2010
- UU Republik Indonesia. *Pemutusan Hubungan Kerja* No 13 Tahun 2003
- Washil, Nashr Farid Muhammad dan Abdul Aziz Muhammad Azzam. *Qawa'id Fiqhiyyah*. Jakarta: Amzah. 2013

- Wajdi, Asyraf. *Sistem Keuangan Islam: Prinsip dan Operasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2015
- Yuniarsi dan Tjutju Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2008
- Kayyisa, Abu. *Mendulang Hikmah Mulia Dibalik Phk*.
http://belajarahadits.com/index.php?option=com_content&view=article&id=251:mendulang-hikmah-mulia-dibalik-phk&catid=45:pembahasan&Itemid=63.
- Kumparan. *Ribuan Karyawan Kontraktor Freeport Sudah Di-PHK*,
<https://kumparan.com/angga-sukmawijaya/ribuan-karyawan-kontraktor-freeport-sudah-di-phk>.
- Kurniawan, Haris. *Freeport Diminta Divestasi 51 Persen Tanpa Tawar Menawar*.
<https://www.merdeka.com/uang/freeport-diminta-divestasi-51-persen-tanpa-tawar-menawar.html>.
- Nasution, Salam. *Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaiannya*,
<http://salamnasution.blogspot.co.id/2012/05/pemutusan-hubungan-kerja-dan.html>.
- Putra, Idris Rusadi. *Kebijakan Pemerintah Jokowi Berujung PHK Karyawan Freeport*,
<https://www.merdeka.com/uang/kebijakan-pemerintah-jokowi-berujung-phk-karyawan-freeport-splitnews-4.html>,
- Wijayanti, Asri. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>.